

県大教職員組合ニュース 第93号

2017 (第5号) 2018年3月9日発行

静岡県公立大学教職員組合執行委員会

Tel & Fax 054-265-7231 E-mail office@shizunion.jp

有期職員（専門職員）の件で、静岡県 労働委員会へ8日「あっせん」申請

<あっせん内容>

- (1) 「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」は就業規則の一部であり、組合の意見を全く聞かず実施されているため、労働組合法及び労働協約書（組合結成時に法人と締結）甲第1号証に違反し無効とすること。
- (2) 「(1)」により有期職員3月末の雇止めをやめ、平成30年4月以降の継続雇用を認めること。

<争点その1>

法人が、平成30年1月29日団交以降に開示した、「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」は、就業規則の一部である。上記施行は、組合意見を聞く必要があり、法人はこれまで組合の意見を聞く手続きを経していない点。

<争点その2>

「有期雇用職員の契約期間の更新等に関する要綱」第2条より、就業規則第6条第2項では、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じ、同表の右欄に定める期間を超えないものとする。とし、以下示されている。別添参照
同要綱 第2条「(4) 大学事務局に所属する事務職の有期雇用職員（前号に掲げる職員を除く）」によれば、「最初の採用の日から起算し3年間以下、略・・・」となっている点。就業規則と要綱の一体化がわかる。

<争点その3>

有期職員を、平成30年3月31日で雇止めにする合理的な理由が、過去団交から見出すことが出来ない点。

上記、「争点その1から3」に示すように、組合と法人とではかなりの見解の違いあり、法人が用いている要綱により、一人の労働者が解雇(雇止め)される。この事実を、組合として重く受け止め早急にあっせんによる労使紛争の解決を望みます。

法人は、3月末の雇止めについて団交では、「規程による」「弁護士にも相談した」「違法性はない」「人事の公平さ」を10回以上繰り返しており、「今回のケースは何ら問題ない」と主張し、現在、平行線をたどっている。

◇5年雇止め、公立大学で続発

このあっせんで何か問題か? ・ ・ 解 説 編

2013年4月施行の改正労働契約法で「無期転換ルール」が設けられた。法人が一方的に就業規則を変更し、有期契約の更新を繰り返す「非正規職員」の通算契約期間を、無期転換の申し込み権が発生しない「上限5年」にした点である。これを実施するために法人は「有期雇用職員の契約期間更新等に関する要綱」を平成25年に作成し、「別添」に示すように、それぞれの区分の雇用期間を定めた。

論点：有期雇用職員の契約期間更新等に関する要綱の取扱いである。

法人は、この要綱を就業規則の一部とみなしていない。

だとすると「有期雇用職員の契約期間更新等に関する要綱」は無効である。しかし、要綱、第2条では、「就業規則第6条第2項の規程により更新を行う場合・・・(略)」となっており、就業規則と一体化していることが、第2条から読み矛盾がある。

☆ 就業規則の一部ととらえると、どうなるか?

労働者過半数以上の組合員である場合、組合の意見を聞くことが義務である。今回の有期職員に関する取扱いは、「脱法的な無期転換逃れ」であり、これにより多くの有期職員の雇用が失われる。組合は、有期職員等、全県大・短大労働者の雇用確保にむけ、顧問弁護士と連絡を密に全力で取り組んでいきます。